

津田議員 それでは、通告に従いまして、外部専門人材の活用について質問します。外部人材の活用に関して牟岐町はこれまで、地域おこし協力隊や地域おこしインターンを活用し、移住・定住、地域の賑わい創出、情報発信などで一定の成果を積み重ねてきました。また、牟岐キャリアサポートとの連携によって、大学生をはじめとする若者の関係人口は確実に増加しており、現在は延べ人数の増加だけにとどまらず、再来訪回数が増加して牟岐町との関わりが深まっている方も多く、牟岐みらいサミットの開催やふらいき新聞発行による地域住民への情報発信など、活動内容も更に充実してきているところです。限られた人員体制の中で、地域の方々や若者、外部人材の方々との信頼関係を築いてこられた役場職員の皆様の努力に、まずは敬意を表したいと思います。本日は、外部の人材を活用する取組をさらに発展させるための一つの方法として、国の政策を利用して必要な分野に必要な期間だけ、専門性を持つ外部人材に参加してもらう制度の活用を提案します。これは人手不足を外部人材で補ったり、職員を外部人材に置き換えようとする話ではありません。限られた人員体制の中で、多様化・専門化する行政課題に対して、外部人材の知見を上手に積極的に活用することにより、役場職員と組織の力を向上させ、よりよい政策の計画・実行と住民福祉の向上を目指すものです。時々誤解されている方がいらっしゃると思いますが、人口が減少しても、行政の仕事が単純になって減少するわけではありません。災害・防災対応、医療・福祉・介護制度の更改、学校教育制度の変化、税制改正、インフラの保守整備、人口減少対策や産業振興策、町民からの要望内容の多様化など、必要な専門知識はどんどん複雑化し、役場職員に必要とされる知識と経験はむしろ増加して広がっています。都市部の自治体職員とは違い小規模自治体の職員は一人が担当する事務の数が異常に多くなりますので、役場職員だけですべての知識を随時勉強して経験を積んでいくことは現実的に難しく、対応できる人を完全に揃えることはもはや不可能な状態になっているのではないのでしょうか。この点、私は、この課題に対応するために国の政策を利用して外部人材を上手に活用することが有効ではないかと考えます。確かに、新しい外部人材の方に来てもらっても、調査、調整、会議、報告相手などが増えて受け入れ側の職員の負担が重くなるだけ、余計な仕事が増えるだけだと感じる方もいらっしゃるかもしれません。しかし、ここでいう外部人材は事業を代行して終わるだけの人は想定していません。職員への助言、実務に並走する伴走支援、知見や人脈の共有、研修の実施やマニュアル作成による技能移転まで担ってもらい、職員のみなさんが外部の視点や仕事の進め方に触れ、任期後も自分たちで改善を続けられる状態をつくることができるようになることを目指しています。それは本町の未来に対して大変大きな意義があり多くの課題解決に繋がる可能性を秘めるものです。そ

こで本日は私の選んだ4つの制度を提案させていただきます。まず一つ目は、内閣府の地方創生伴走支援制度です。国の職員2、3人が原則1年間チームを組み、定期的なオンライン会議とおおむね四半期ごとの現地訪問によって、課題の見える化、目標設定、施策の検討、国の制度や関係者への橋渡しを支援してくれます。専門家を雇うものではなく、国職員による伴走支援であり、通常の人件費、謝礼金、旅費は国側が負担しますので、町には決まった金銭的な負担はありません。町に必要なものは、窓口となる職員の対応、庁内調整、資料準備などの時間です。この制度は事務を代行してくれる制度ではないため、使い方としては、まず協力して総合的な相談や調査をおこなった上で課題を一つに絞り、その解決に必要な人材像や実行方法を整理する段階に適しています。二つ目は総務省の副業型の地域活性化起業人です。これは、都市部に所在する企業と地方圏の地方自治体が協定を結んで、社員が自治体業務に一定期間従事できるようにしたものです。社員が副業という形で、地方自治体が取組む地域課題に対して専門的なノウハウや知見を活かしながら即戦力の人材として業務に従事し、地域活性化を図る取組です。業務量は月4日以上かつ20時間以上、そのうち月1日以上を町内で活動します。オンラインを組み合わせられるため、長期の住居を用意しなくても利用することができ、役場職員は専門分野に精通した外部人材から長期間に渡って定期的な支援を受けられるようになります。令和8年度の特別交付税措置は、報償費等が1人年額100万円まで、旅費が100万円までで、合計最大200万円となっており、要件を満たして上限内に収めれば、町の一般財源負担を大幅に抑えて利用することができます。三つ目は、地域力創造アドバイザーです。これは、町が、地域活性化の取組に関する知見やノウハウを有する外部専門家を招へいし、指導・助言を受けながら取組を行う場合の外部専門家に関する情報提供及び招へいに必要な経費について特別交付税措置される制度です。民間専門家については、必要な招へい経費について1自治体当たり年額610万円を上限に特別交付税措置があります。個別の行政課題について、課題分析、対策案の調査や整理、計画策定、計画実行などをサポートしてもらいたい時に使いやすい制度です。四つ目は、人材派遣型の企業版ふるさと納税です。これは企業が、国の認定を受けた地方創生事業に人件費を含む事業費を寄附し、同じ年度にその社員が自治体職員や関係団体の職員として、その事業に従事する仕組みです。常勤型と違って副業型は、企業に在籍したまま非常勤で働くものです。自治体にとっては、寄附の範囲内で実質的な人件費負担を抑えながら専門人材を活用することができ、企業との継続的な関係も築けます。企業側には、通常の損金算入と税額控除を合わせ、税制上、最大約9割の軽減があり得るほか、人材育成、地域貢献、地域との関係づくりという利点があります。ただしこれは契約内容に

よって町の負担内容も大きく変わりますので、慎重な調査と検討は必要です。しかし、時間をかけて準備し、副業型で、必要な訪問旅費まで寄附対象事業費に含めて設計することができれば、住居不足と財政制約の両方の問題を解決して利用できる可能性があります。以上、四つの制度についてお話ししましたが、他の自治体ではすでに多くの活用事例があります。お隣の海陽町では、外部の若手職員採用戦略アドバイザーと町職員が、過去の採用データを分析し、求める人物像を整理した上で、採用案内、情報発信、オンライン説明会、学校への働きかけ、試験方法を改善しました。その結果、採用試験の応募者は令和4年度の4人から令和5年度には18人へ増えています。ポイントは、外部人材が募集を代行しただけでなく、職員と一緒に採用の考え方と手順を組み直した点です。海陽町では少なくとも昨年度まではこの採用戦略アドバイザーに採用支援業務を委託しているようです。神山町では、地域活性化起業人として入った情報通信技術者が、業務上の課題を見つけて解決策を提案し、対象の事務で95%の時間削減を達成しています。職員向け勉強会や相談対応も行い、業務改善ツールを利用する部署が5部署まで増えており、職員から、別の定型業務も改善できないかという相談が出るようになったそうです。情報通信技術に詳しい外部専門人材の課題解決方法を間近に見て関わる機会があったことで、職員がこれまで知らなかった業務改善の方法に気づいた事例です。本町では賃貸住宅が少なく、常駐型人材の住居確保が難しいことが、地域おこし協力隊等の受入れでも課題になっていると認識しています。そのため、最初は移住を求めず、副業型、リモート併用型、短期助言型の方法を優先してみてはいかがでしょうか。月1回は現場を見てもらい、日常の打合せはオンラインにする。そうすることで、住宅を新たに確保しなくても、全国から専門人材を選ぶことができるようになります。人材の選択肢が広がるこれらの制度は、本町にとって大きな利点を持っています。まずは、一つの政策課題、一つの担当課で、半年から1年程度の期間に絞って試験的に挑戦してみてはいかがでしょうか。対象分野としては、海陽町の例を生かせる職員採用・人材育成、成果を測りやすい業務効率化やDX、町の収入増につながるふるさと納税対策や特産品の販路開拓、専門的な調査が必要な公有財産利活用や空き家対策などが、他の自治体の成功事例を踏まえると良さそうです。令和8年度中に各課から一つずつ困り事を出してもらい、緊急性、効果、職員負担、外部人材との相性で課題を一つ選ぶ。その上で国・県に制度の詳細内容や補助対象経費を確認し、企業や人材との面談、仕様書と予算案の作成まで進めることができれば、令和9年度に実施することも不可能ではないものと考えます。時間が足りなければ令和10年度の実施でも、目指す価値は十分にあります。そこで、お伺いします。第一に、限られた職員体制の中で行政課題が複雑化・専門化して

いる状況、及び、外部人材の知識や技能、経験を職員の技能向上や業務効率化、組織力強化につなげる必要性について、現状をどのように認識されているのか、お聞かせください。第二に、地方創生伴走支援制度、副業型地域活性化起業人、地域力創造アドバイザー、人材派遣型企業版ふるさと納税の副業型など、長期の住居確保を必要としない制度について、財政措置と対象経費を含め、内容や課題を具体的に調査・研究するお考えはあるか、お聞かせください。第三に、調査研究だけで終わらず、令和9年度の試行実施を目指して、令和8年度中に一つの政策課題を選び、国・県への相談、企業・専門人材とのマッチング、役割・成果物・財源の整理に着手するべきと考えますが、そのようなお考えはあるか、お聞かせください。よろしくお願いいたします。

喜田議長 榎富町長。

(榎富町長 登壇)

榎富町長 津田議員の「外部専門人材の活用による政策推進力・組織力の強化について」のご質問にお答えします。1の限られた職員体制の中で行政課題が複雑化・専門化している状況、及び外部人材活用の必要性についてどう認識しているかですが、本町は、地域おこし協力隊や牟岐キャリアサポート等との連携により、関係人口の拡大や取組の芽出しなど一定の成果を得ている一方、人口減少対策、産業振興、移住定住、地方創生、子育て、防災、交通弱者対策、観光業の活性化など、行政課題は複層化し、専門性とスピードがこれまで以上に求められていると認識しているところです。限られた職員体制で全てを内製化することには限界があり、外部専門人材の助言、伴走支援、技能移転を通じて、職員の能力向上と業務の型化、政策形成の質の向上を進めることは必要です。外部人材は単なる業務の肩代わりではなく、職員が自走できる状態をつくるための投資として位置付けるべきものと考えています。次に、2の財政措置・対象経費を含め、各制度の内容と課題を具体的に調査研究する考えはあるか。また、3の令和9年度の試行に向け、令和8年度中に政策課題を選定し、相談・マッチング等に着手する考えはあるか。についてですが、本町を取り巻く行政課題は、南海トラフ巨大地震、激甚化する自然災害への備えをはじめ、交通空白の解消、人口減少対策、地域経済の活性化、地域創生など、極めて複雑かつ多岐にわたっています。かかる現状認識のもと、これら喫緊の

諸課題に対し、各課横断的な調整を図り、戦略的かつ迅速に政策を推進するためには、特別職として、新たに「政策監」を配置することが不可欠であると考え、令和8年4月から白木政策監として大森副町長とともに町政の枢要を担っていただいています。したがって、まずは、既存の人員や組織体制を最大限に活用し、引き続き、住民の皆さまの要望にお応えできる方法を模索してまいります。しかしながら、政策監の任期は、2年であります。再任を妨げないとしても、政策監が空席になる場合を想定して「地方創生伴走支援制度」など外部人材の活用の知見につきましても、限られた予算の範囲内で効果的に取り入れる方法を検討してまいります。以上です。

喜田議長 津田議員。

津田議員 ご答弁ありがとうございました。行政課題の認識については、共有できているものと考えます。そこで、その上で現状の人材を基本的には活用して対策するというお答えでしたけど、やはり令和8年度から政策監を任命して、まずそこを活用したいというお話ですが、そのことを踏まえつつも、やはりせっかく国が予算を付けて推進している制度がたくさんありますので、ぜひ活用していただきたいと思います。そこで、一点再問ですけど、ぜひ担当者を一人付けて調査・研究から進めていただきたいと思います。ですが、どのようにお考えでしょうか。

喜田議長 大森副町長。

(大森副町長 登壇)

大森副町長 津田議員の再問にお答えしたいと思います。国の方で、いろいろな制度を作っていただいています。来週ですけど、一応、地域力創造アドバイザーの方と話をすることになっています。それ以外につきましても、これから機会があれば、そういった方向で活用できるよう努めていきたいと思っています。以上です。

喜田議長 津田議員。

津田議員 前向きなご答弁ありがとうございました。質問の中でもお話ししましたが、

やはり外部人材受け入れというのは、たとえ予算が付いていたとしても、受け入れ側の体制や時間がどうしても必要になりますので、そこら辺の課題が大きいということは認識しています。ただ、国の方でも、例えば、地方創生伴走支援制度などは、ほぼ無料で国の官僚が2、3人付いてくれる。相談に乗ってくれるシステムでして、昨年度かその前から始まったのですが、徳島県は、実は昨年度申し込みゼロということで、実施されませんでした。国の官僚の方からも、実はせっかく官僚の方の方でも自分の仕事があるのに、地方創生に役立ちたいという気持ちがあって、頑張って課内調整を行ったのに、肝心の自治体の方が手をあげてくれなかったということで、使ってもらえなかったという声がありました。ですので、ぜひ今回は、徳島県初になるかもしれませんが、手をあげるだけでもしていただきたいと思います。こちらはまだ令和9年度の予算が付くか分かっていないのですが、国の基本的な方針の中には記載がありますし、全国の活用した、今年度活用した自治体からも来年度の継続を強く望むという意見があがっていますので、おそらくは、令和9年度も行われるであろうと思います。申込はこれからですし、発表もこれからですので、入口の外部専門人材の活用をするにあたっての入口の支援として、本当に有効なものであると思います。むしろこれを利用して、どのように外部専門人材を活用すれば良いのか、そういったことを相談するところから、ぜひ始めていただければと思います。外部人材の活用は、職員の知恵と経験を最大限に活かして業務を効率化し、より一層本来の大切な業務に集中することができるようにするための方策です。居住物件が少ないという制約も、副業型とリモート業務を使えば乗り越えることができます。まず一つの課題から、一歩始める前向きな対応を期待しまして、質問を終わります。ありがとうございました。